CONVENIO SOBRE LAS PLANTACIONES

INSTRUMENTO INTERNACIONAL N°. 110, aprobado el de 24 de junio 1958

Publicado en la Gaceta, Diario Oficial N°. 230 del 12 de octubre de 1981

Convenio relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber examinado la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Habiendo estimado que, con carácter excepcional, a fin de acelerar la aplicación a las plantaciones de ciertas disposiciones tomadas de convenios existentes en espera de una ratificación más general de esos convenios y de la aplicación de sus disposiciones a todas las personas protegidas por éstos, y con objeto de extender a las plantaciones la aplicación de ciertos convenios que se les aplican actualmente, seria oportuno adoptar un instrumento con tal fin;

Después de haber decidido que este instrumento revista la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las plantaciones, 1958

Parte I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- A los efectos del presente convenio, el término «plantación» comprende toda empresa agrícola, situada en una zona tropical o subtropical, que ocupe con regularidad a trabajadores asalariados y que principalmente se dedique al cultivo o producción, para fines comerciales, de: café té, caña de azúcar, caucho, plátanos, cacao, coco, maní, algodón, tabaco, fibras (sisal, yute y cáñamo), frutas cítricas, aceite de palma, quina y piña. Este convenio no es aplicable a las empresas familiares que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

2. Todo miembro para el cual esté en vigor este Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

interesadas, cuando tales organizaciones existan, extender la aplicación de este Convenio a otras plantaciones;

a) Agregando a la lista de cultivos que figura en el párrafo 1 de este artículo uno o varios de los productos siguientes: arroz, chicoria, cardamomo, geranio y pelitre o cualquier otro producto;

b) Agregando a las plantaciones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo categorías de empresas a las que no se hace referencia en el mismo y que, de acuerdo con la legislación y la práctica del país, estén clasificadas como plantaciones.

Y deberá indicar las medidas adoptadas en este sentido en las memorias anuales que sobre la aplicación del Convenio haya de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

3. A los efectos de este artículo, el término «plantación» comprenderá normalmente el procedimiento de transformación primaria del producto o productos de la plantación.

Artículo 2.-Todo miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones en igual medida a todos los trabajadores de las plantaciones, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, tribu o afiliación sindical.

Artículo 3.-

1. Todo miembro para el cual esté en vigor este convenio deberá:

a) Aplicar:

i) La parte I;

ii) Las partes IV, IX y XI;

iii) Por lo menos dos de las partes II, III, V, VI, VII, VIII, X, XII, y XIII,

iv) La parte XIV;

b) Especificar en una declaración unida a su ratificación - en caso de que excluya de su aceptación las disposiciones de una o varias partes del Convenio - las partes así excluidas.

2. Todo Miembro que haya formulado una declaración de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 de este artículo deberá indicar en las memorias anuales que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo los progresos que se hayan realizado con miras a la aplicación de las partes así

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

excluidas.

3. Todo miembro que haya ratificado el presente Convenio, pero que haya excluido ciertas partes de conformidad con los párrafos precedentes, podrá notificar ulteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo que acepta las obligaciones del Convenio respecto de una o varias de las partes así excluidas; dichas obligaciones se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus efectos desde la fecha de su notificación.

Artículo 4.-De conformidad con el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, ninguna de las disposiciones del presente Convenio menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las figuren en el convenio.

Parte II. Contratación y Reclutamiento y Trabajadores Migrantes

Artículo 5.-A los efectos del presente Convenio, el término «reclutamiento» comprende todas las operaciones realizadas con objeto de conseguir para sí, o proporcionar a un tercero, la mano de obra de personas que no ofrezcan espontáneamente sus servicios, ya sea en el lugar de trabajo, en una oficina pública de emigración o de colocación, o en una oficina dirigida por alguna organización patronal y sujeta al control de la autoridad competente.

Artículo 6.-El reclutamiento de un jefe de familia no deberá considerarse como si implicara el de cualquiera de los miembros de su familia.

Artículo 7.-Ninguna persona o sociedad deberá realizar actos de reclutamiento profesional, a menos que esté provista de un permiso concedido por la autoridad competente, y reclute trabajadores para la administración pública o para uno más empleadores determinados o asociaciones específicas de empleadores.

Artículo 8.-Los empleadores, agentes de empleadores, organizaciones de empleadores, organizaciones subvencionadas por los empleadores, agentes de las organizaciones de empleadores y de organizaciones subvencionadas por los empleadores no podrán realizar actos de reclutamiento sin un permiso otorgado por la autoridad competente.

Artículo 9.-

1. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a un funcionario público, que comprobará si se han observado las prescripciones de la legislación en materia de reclutamiento y, en particular, si los trabajadores no han sido sometidos a una presión ilícita ni reclutados con error o fraude.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

2. Los trabajadores reclutados deberán ser presentados a ese funcionario lo más cerca posible del lugar de reclutamiento o, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

Artículo 10.-Cuando, de acuerdo con las circunstancias, sea realizable y necesaria la adopción de esta disposición, la autoridad competente deberá obligar a que se entregue a todo trabajador reclutado cuya contratación no se haya efectuado en el mismo lugar de reclutamiento o cerca de dicho lugar un documento escrito, que podrá ser un certificado de empleo, una cartilla de trabajo o un contrato provisional, que contenga los datos que la autoridad competente estime necesarios, por ejemplo, indicaciones sobre la identidad del trabajador, las condiciones del empleo en perspectiva y cualquier anticipo sobre los salarios concedido al trabajador.

Artículo 11.-

1. Todo trabajador reclutado deberá someterse a un reconocimiento médico.

2. Cuando el trabajador haya sido reclutado para trabajar en una zona alejada del lugar de reclutamiento, o cuando haya sido reclutado en un territorio dependiente de otra administración, el reconocimiento médico deberá efectuarse lo más cerca posible del lugar de reclutamiento y, cuando se trate de trabajadores reclutados en un territorio para ser empleados en otro territorio dependiente de una administración diferente, a más tardar, en el lugar de partida del territorio de reclutamiento.

3. La autoridad competente podrá conceder al funcionario público a quien deban ser presentados los trabajadores reclutados, de conformidad con el artículo 9, el derecho a autorizar la marcha de estos trabajadores antes de ser sometidos a un examen médico, a condición de que se compruebe:

a) Que era y sigue siendo imposible someter a estos trabajadores a un reconocimiento médico en el lugar de reclutamiento o en el punto de partida;

b) Que cada trabajador es físicamente apto para viajar y desempeñar su futuro empleo;

c) Que cada trabajador se someterá a un reconocimiento médico a su llegada al lugar de trabajo o dentro del plazo, más breve posible después de su llegada.

4. La autoridad competente podrá, especialmente cuando el viaje de los trabajadores reclutados sea de tal duración o se haga en tales condiciones que pueda resentirse su salud, prescribir que los trabajadores reclutados sean sometidos a un reconocimiento médico antes de su partida y a un segundo examen después de su llegada al lugar de trabajo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

5. La autoridad competente deberá cerciorarse de que se han adoptado todas las medidas necesarias para la aclimatación y adaptación de los trabajadores reclutados, y para que se los vacune preventivamente.

Artículo 12.-

1. El reclutador o empleador deberá, siempre que sea posible, hacer transportar a los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que:

a) Los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;

b) Se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;

c) Cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.

3. Cuando los trabajadores reclutados deban recorrer grandes distancias a pie para llegar al lugar de trabajo, la autoridad competente, deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que;

a) La duración de las etapas diarias sea compatible con la conservación de la salud y de las fuerzas físicas de los trabajadores;

b) Cuando la amplitud del desplazamiento de mano de obra lo requiera, se instalen en lugares adecuados de los caminos principales campamentos de descanso o albergues, mantenidos en buen estado de limpieza y en los que pueda prestarse la asistencia médica indispensable.

4. Cuando los trabajadores reclutados viajen en grupo para ir al lugar de trabajo y tengan que recorrer largas distancias, deberán ir acompañados por un guía responsable.

Artículo 13.-

1. Los gastos de viaje de los trabajadores reclutados hasta el lugar de trabajo, así como todos los gastos ocasionados para proteger al trabajador durante su viaje, deberán estar a cargo del reclutador o del empleador.

2. El reclutador o el empleador deberá suministrar a los trabajadores reclutados todo lo

que pueda ser necesario para su mantenimiento durante el viaje al lugar de trabajo y, sobre todo, de acuerdo con las condiciones locales, víveres suficientes y apropiados, agua potable, utensilios de cocina y combustible, ropa y mantas.

Artículo 14.-

Todo trabajador reclutado:

a) Que esté incapacitado para el trabajo como consecuencia de una enfermedad o de un accidente sufrido durante su viaje al lugar de trabajo;

b) Que después de haber sido sometido a un reconocimiento médico se le declare no apto para el trabajo;

c) Que no sea contratado después del reclutamiento por una causa ajena a su voluntad;

d) Que la autoridad competente compruebe que ha sido reclutado con error o fraude;

Deberán ser repatriado por cuenta del reclutador o del empleador.

Artículo 15.-Cuando las familias de los trabajadores reclutados hayan sido autorizadas para acompañar a estos últimos en el lugar de su trabajo, la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proteger su salud y su bienestar durante el viaje. En particular;

a) Los artículos 12 y 13 del presente Convenio deberán aplicarse a estas familias,

b) En caso de que el trabajador sea repatriado en virtud del artículo 14, su familia deberá ser igualmente repatriada;

c) En caso de que el trabajador fallezca durante su viaje al lugar del trabajo, su familia deberá ser repatriada.

Artículo 16.-La autoridad competente deberá limitar la cantidad que podrá pagarse a los trabajadores reclutados, a título de anticipo sobre el salario, y deberá reglamentar las condiciones en que podrán hacerse estos anticipos.

Artículo 17.-

1. Todo miembro para el cual se halle en vigor esta parte del convenio se obliga, siempre que la legislación nacional lo permita, a tomar todas las medidas pertinentes

contra la propaganda sobre la emigración y la inmigración que pueda inducir en error.

2. A estos efectos, colaborará, cuando ello fuere oportuno, con otros Miembros interesados.

Artículo 18.-Todo miembro deberá dictar disposiciones, cuando ello fuere oportuno y dentro de los límites de su competencia, con objeto de facilitar la salida, el viaje y el recibimiento de las personas que emigren para trabajar en una plantación.

Artículo 19.-Todo miembro para el cual se halle en vigor esta parte del convenio se obliga a mantener, dentro de los límites de su competencia, servicios médicos apropiados encargados de:

a) Cerciorarse, si ello fuere necesario, de que, tanto en el momento de su salida como en el de su llegada, la salud de las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y de los miembros de sus familias autorizadas a acompañarlas, o reunirse con ellas, es satisfactoria;

b) Velar por que las personas que emigren para ser empleadas en una plantación y los miembros de sus familias gocen de una protección médica adecuada y de buenas condiciones de higiene en el momento de su salida, durante el viaje y a su llegada al país de destino.

Parte III. Contratos de Trabajo y Abolición de Sanciones Penales

Artículo 20.-

1. La legislación o los reglamentos en vigor en el territorio deberán fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

2. La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si a la familia del trabajador no le acompaña, ni de dos años si su familia le acompaña.

3. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no le acompaña, ni de tres años si su familia le acompaña.

4. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, donde dichas organizaciones existan, que representen a las partes

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

interesadas, podrá excluir de la aplicación del presente Convenio los contratos celebrados entre empleadores y trabajadores no manuales cuando su libertad para elegir un empleo esté garantizada satisfactoriamente. Dicha exclusión podrá aplicarse a todos los trabajadores de las plantaciones de un territorio, a los trabajadores de las plantaciones empleados en el cultivo de determinado producto, a los trabajadores de una empresa determinada o a grupos. especiales de trabajadores de las plantaciones.

Artículo 21.-La autoridad competente en cada país donde existan sanciones penales por incumplimiento del contrato de trabajo por un trabajador empleado en una plantación deberá adoptar medidas para abolir todas las sanciones de esa clase.

Artículo 22.-Dichas medidas deberán prever la abolición de todas esas sanciones penales por medio de una disposición apropiada de inmediata aplicación.

Artículo 23.-A los efectos de esta parte del Convenio, la expresión "incumplimiento del contratos" comprende:

a) Toda omisión o negativa a comenzar o ejecutar el trabajo estipulado en el contrato por parte del trabajador;

b) Toda negligencia o falta de diligencia del trabajador;

c) La ausencia del trabajador sin autorización o sin motivo justificado;

d) La deserción del trabajador.

Parte IV. Salarios

Artículo 24.-

1. Deberá estimularse la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores.

2. Cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberían tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos cuando sea apropiado por medio de ley o de reglamentación nacional, en consulta, a base de igualdad completa, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere.

3. Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas en virtud del párrafo que antecede serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores interesados y no podrán ser reducidas.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 25.-

1. Todo miembro para el cual se halle en vigor el presente Convenio deberá adoptar las disposiciones necesarias para asegurar que, por una parte, los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas mínimas de salario vigentes, y que, por otra, los salarios efectivamente pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables; dichas disposiciones deberán prever el control, la inspección y las sanciones que sean necesarios y que mejor se adapten a las condiciones de las plantaciones del país interesado.

2. Todo trabajador al que sean aplicables las tasas mínimas y reciba salarios inferiores a esas tasas deberá tener derecho por vía judicial o por otra vía apropiada, a cobrar el importe de las cantidades que se le adeuden del plazo que prescriba la legislación nacional.

Artículo 26.-Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Artículo 27.-

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia.

3. Cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros suministros y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá tomar las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud.

Artículo 28.-El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 29.-Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Parte V. Vacacions Anuales Pagadas

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 30.-

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 31.-

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 32.-Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 33.-

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 34.-Se deberán tomar medidas eficaces.

Cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

apropiada y fácilmente comprensible:

a) Antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrán de aplicárseles;

b) Al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 35.-La legislación que dé efecto a las disposiciones de los artículos 26 a 34 de este convenio deberá:

a) Ponerse en conocimiento de los interesados;

b) Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;

c) Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;

d) Proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

Artículo 36.-Los trabajadores empleados en las plantaciones deberán disfrutar de vacaciones anuales pagadas después de un período de servicio continuo con un mismo empleador.

Artículo 37.-

1. Todo miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio podrá decidir libremente la forma en que habrán de establecerse las vacaciones pagadas en las plantaciones.

2. Las vacaciones pagadas en las plantaciones podrán ser establecidas, cuando fuere apropiado, por contrato colectivo o bien podrá confiarse su reglamentación a organismos especiales.

3. Cuando la forma en que estén establecidas las vacaciones pagadas en las plantaciones lo permita:

a) Deberá consultarse previa y ampliamente a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, y a cualesquiera otras personas especialmente calificadas por su profesión o sus funciones, a las cuales la competente juzgue conveniente dirigirse;

b) Los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la reglamentación de las vacaciones pagadas, ser consultados, o tener derecho a ser

oídos, en la forma y medida que determine la legislación nacional, pero siempre sobre la base de una absoluta igualdad.

Artículo 38.-El período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas deberán ser determinados por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

Artículo 39.-Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones:

a) Un régimen más favorable para los trabajadores jóvenes, en los casos en que las vacaciones anuales pagadas concedidas a los trabajadores adultos no se consideren apropiadas para los trabajadores jóvenes;

b) Un aumento de la duración de las vacaciones pagadas a medida que aumente la duración del servicio;

c) Unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido;

d) La exclusión, al determinar las vacaciones anuales pagadas, de los días feriados oficiales y consuetudinario, de los períodos de descanso semanal y, dentro de límites fijados de conformidad con el procedimiento establecido, de las interrupciones temporales en la asistencia al trabajo debidas, en particular, a enfermedad o accidente.

Artículo 40.-

1. Toda persona que tome vacaciones en virtud da esta parte del Convenio deberá recibir, durante todo el período de dichas vacaciones, una remuneración que no podrá ser inferior a su remuneración habitual, o la remuneración que pudiere ser prescrita de conformidad con los párrafos 2 y 3 de este artículo.

2. La remuneración que deba pagarse por el período de vacaciones se calculará, en la forma prescrita por la legislación nacional, los contratos colectivos o las sentencias arbitrales, por organismos especiales encargados de la reglamentación de las vacaciones pagadas en las plantaciones, o por cualquier otro medio aprobado por la autoridad competente.

3. Cuando la remuneración de la persona que tome vacaciones comprenda

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

prestaciones en especie, se le podrá pagar, por el período de vacaciones, la equivalencia en efectivo de dichas prestaciones.

Artículo 41.-Se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones anuales pagadas o la renuncia a las mismas.

Artículo 42.-Toda persona despedida o que hubiera dejado su empleo antes de haber tomado el total o una parte de las vacaciones a que tuviere derecho deberá recibir, por cada día de vacaciones a que tenga derecho en virtud de esta parte del Convenio, la remuneración prevista en el artículo 40.

Parte VI. Descanso Semanal

Artículo 43.-

1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, los trabajadores de las plantaciones deberán disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, a todos los trabajadores de cada plantación.

3. El descanso coincidirá, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Artículo 44.-

1. Cada Miembro podrá autorizar excepciones totales o parciales (incluso suspensiones y disminuciones de descanso) a las disposiciones del artículo 43, teniendo en cuenta especialmente cualesquiera consideraciones oportunas de orden económico y humanitario y previa consulta a las asociaciones calificadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas asociaciones existan.

2. Dicha consulta no será necesaria en los casos de excepción que hubieren sido ya autorizados por la legislación vigente.

Artículo 45.-Cada Miembro deberá, en todo lo posible, dictar disposiciones que prevean períodos de descanso en compensación de las suspensiones o disminuciones autorizadas en virtud del artículo 44, salvo en los casos en que los acuerdos o las costumbres locales hubieran ya previsto dichos descansos.

Parte VII. Protección de la Maternidad

Artículo 46.-A los efectos de esta parte del Convenio, el término «mujer» comprende toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad, nacionalidad, raza o

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

creencia religiosa, casada o no, y el termino «hijo» comprende todo hijo nacido de matrimonio o fuera de matrimonio.

Artículo 47.-

1. Toda mujer a la que se aplique esta parte del Convenio tendrá derecho, mediante presentación de pruebas de la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad.

2. La autoridad competente podrá, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores si existen subordinar el otorgamiento del descanso de maternidad a un período de calificación siempre que este no exceda de un total de ciento cincuenta días de empleo con el mismo empleador durante doce meses anteriores al parto.

3. La duración del descanso de maternidad será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto.

4. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas. El resto del período total del descanso podrá ser tomado, de conformidad con lo que establezca la legislación nacional, antes de la fecha presunta del parto, después de la fecha en que expire el descanso obligatorio, o una parte antes de la primera de estas fechas y otra después de la segunda.

5. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto, y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida.

6. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del embarazo, la legislación nacional deberá prever un descanso prenatal suplementario cuya duración máxima podría ser fijada por la autoridad competente.

7. Cuando se haya establecido debidamente que una enfermedad sea consecuencia del parto, la mujer tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración máxima podrá ser fijada por la autoridad competente.

8. Ninguna mujer embarazada podrá ser obligada a efectuar un trabajo perjudicial para su estado durante el período que preceda a su descanso de maternidad.

Artículo 48.-

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas.

2. Las tasas de las prestaciones en dinero deberán ser fijadas por la legislación

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

nacional, de suerte que sean suficientes para garantizar plenamente la manutención de la mujer y de su hijo en buenas condiciones de higiene y de acuerdo con un nivel de vida adecuado.

3. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal, prestada por una comadrona diplomada o por un médico, y la hospitalización, cuando ello fuere necesario; la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado deberán ser respetadas siempre que sea posible.

4. Toda contribución debida en virtud de un sistema de seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad, y todo impuesto que se calcule sobre la base de los salarios pagados y que se imponga con el fin de proporcionar tales prestaciones, deberán ser pagados, ya sea por los empleadores o conjuntamente por los empleadores y los trabajadores con respecto al número total de hombres y mujeres empleados por las empresas interesadas, sin distinción de sexo.

Artículo 49.-

1. Si una mujer amamanta a su hijo, estará autorizada a interrumpir su trabajo para este fin en las condiciones que serán determinadas por la legislación nacional.

2. Las interrupciones de trabajo, a los efectos de la lactancia, deberán contarse como horas de trabajo y remunerarse como tales en los casos en que la cuestión este regida por la legislación nacional o de conformidad con ella; en los casos en que la cuestión esté regida por contrato colectivos, las condiciones deberán reglamentarse por el contrato colectivo correspondiente.

Artículo 50.-

1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 47, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo fijado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

2. El despido de una mujer en razón únicamente de estar embarazada o de tener que amamantar a su hijo es ilegal.

Parte VIII. Indemnización por Accidentes del Trabajo

Artículo 51.-Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual este en vigor esta parte del Convenio se obliga a extender a todos los trabajadores de las plantaciones el beneficio de las leyes y reglamentos que tengan por objeto indemnización a las víctimas de accidentes sobrevenidos a causa del trabajo o durante la ejecución del mismo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 52.-

1. Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a conceder a los nacionales de cualquier **otro miembro para el cual esté también** en vigor, y que fueren víctimas de accidentes del trabajo ocurridos en el territorio **de aquél, o a sus derechohabientes,** el mismo trato que otorgue a sus propios nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo.

2. Esta igualdad de trato será otorgada a los trabajadores extranjeros y a sus derechohabientes sin ninguna condición de residencia. Sin embargo, en lo que respecta a los pagos que un miembro, o sus nacionales, tengan que hacer fuera de su propio territorio en virtud de este principio, las disposiciones que hayan de tomarse se regirán, si fuera necesario, por acuerdos especiales celebrados con los miembros interesados.

Artículo 53.-Los Miembros interesados podrán celebrar acuerdos especiales en los que estipulen que las indemnizaciones por accidentes del trabajo ocurridos a trabajadores empleados de una manera temporal o intermitente en el territorio de un miembro, por cuenta de una empresa situada en el territorio de otro miembro, deberán regirse por la legislación de este último miembro.

Parte IX. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

Artículo 54.-Se deberá garantizar, por medio de disposiciones apropiadas, el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito.

Artículo 55.-Todo procedimiento para examinar los conflictos entre empleadores y trabajadores deberá ser tan sumario y sencillo como sea posible.

Artículo 56.-

1. Se deberá estimular a los empleadores y a los trabajadores para que eviten conflictos y para que, en caso de que surjan, los resuelvan en forma equitativa por medio de la conciliación.

2. A estos efectos, se deberán dictar todas las medidas pertinentes para consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el establecimiento y funcionamiento de los organismos de conciliación.

3. A reserva de que actúen dichos organismos, incumbirá a funcionarios públicos proceder al examen de los conflictos, promover la conciliación y ayudar a que las partes lleguen a una solución equitativa.

4. Siempre que sea factible, esos funcionarios serán designados especialmente para

el desempeño de tales funciones.

Artículo 57.-

1. Tan pronto como sea posible, se deberán crear organismos para la solución de conflictos entre empleadores y trabajadores.

2. Representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, entre los que figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, cuando dichas organizaciones existan, estarán asociados, si ello fuere factible, al funcionamiento de los organismos, en la forma y medida que determine la autoridad competente, pero en todo caso en igualdad de número y condiciones.

Artículo 58.-

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 59.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 60.-Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales,

cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 61.-Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Parte X. Libertad Sindical

Artículo 62.-Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 63.-

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 64.-Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 65.-Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 66.-Las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64 se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 67.-La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 62, 63 y 64.

Artículo 68.-

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en esta parte del convenio, los

trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por esta parte del convenio.

Artículo 69.-A los efectos de esta parte del Convenio, el término «organización» significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Artículo 70.-Todo miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte XI. Inspección del Trabajo

Artículo 71.-Todo miembro para el que esté en vigor este Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo.

Artículo 72.-Los servicios de inspección del trabajo estarán compuesto de inspectores que hayan recibido preparación adecuada.

Artículo 73.-Los trabajadores y sus representantes deberán gozar de toda clase de facilidades para comunicarse libremente con los inspectores.

Artículo 74.-

1. Los servicios de inspección del trabajo estarán encargados de:

a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el servicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2. Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en

manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.

Artículo 75.-La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

a) La cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;

b) La colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones.

Artículo 76.-El personal de inspección deberá estar compuesto de funcionarios públicos cuya situación jurídica y cuyas condiciones de servicios les garanticen la estabilidad en su empleo y los independicen de los cambios de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida.

Artículo 77.-

1. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo:

a) Oficinas locales debidamente equipadas, habida cuenta de las necesidades del servicio, y accesibles a todas las personas interesadas;

b) Las facilidades de transporte necesarias para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan facilidades públicas apropiadas.

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo todo gasto imprevisto y cualquier gasto de transporte que pudiera ser necesario para el desempeño de sus funciones.

Artículo 78.-

1. Los inspectores del trabajo que acrediten debidamente su identidad estarán autorizados:

a) Para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo lugar de trabajo sujeto a inspección;

b) Para entrar de día en cualquier lugar, cuando tengan un motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y

c) Para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observaran estrictamente, y, en particular:

i) Para interrogar, solos o ante testigos, al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

ii) Para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, a fin de comprobar que están de conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;

iii) Para requerir la colocación de los avisos que exijan las disposiciones legales;

iv) Para tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que las substancias o los materiales han sido tomados o sacados con dicho propósito.

2. Al efectuar una visita de inspección el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante, a menos que considere que dicha notificación pueda perjudicar el éxito de sus funciones.

Artículo 79.-A reserva de las excepciones que establezca la legislación nacional:

a) Se prohibirá que los inspectores del trabajo tengan cualquier, interés directo o indirecto en las empresas que estén bajo su vigilancia;

b) Los inspectores del trabajo estarán obligados, so pena de sufrir sanciones o medidas disciplinarias apropiadas, a no revelar, aun después de haber dejado el servicio, los secretos comerciales o de fabricación o los métodos de producción de que puedan haber tenido conocimiento en el desempeño de sus funciones;

c) Los inspectores del trabajo deberán considerar absolutamente confidencial el origen de cualquier queja que les dé a conocer un defecto o una infracción de las disposiciones legales; y no manifestarán al empleador o a su representante que la visita de inspección se ha efectuado por haberse recibido dicha queja.

Artículo 80.-Deberán notificarse a la inspección del trabajo en los casos y en la forma que determine la legislación nacional, los accidentes del trabajo y los casos de enfermedad profesional.

Artículo 81.-Los lugares de trabajo se deberán inspeccionar con la frecuencia y el esmero que sean necesarios para garantizar la efectiva aplicación de las disposiciones legales pertinentes.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 82.-

1. Las personas que violen las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, o aquellas que muestren en la observancia de las mismas, deberán ser sometidas inmediatamente, sin aviso previo, a un procedimiento judicial. Sin embargo, la legislación nacional podrá establecer excepciones, para los casos en que deba darse un aviso previo, a fin de remediar la situación o tomar disposiciones preventivas

2. Los inspectores del trabajo tendrán la facultad discrecional de advertir y de aconsejar, en vez de iniciar o recomendar un procedimiento.

Artículo 83.-La legislación nacional deberá prescribir sanciones adecuadas, que habrán de ser efectivamente aplicadas en los casos de violación de las disposiciones legales por cuyo cumplimiento velen los inspectores del trabajo, y en aquellos en que se obstruya a los inspectores del trabajo en el desempeño de sus funciones.

Artículo 84.-

1. Los inspectores del trabajo o las oficinas locales de inspección, según sea el caso, estarán obligados a presentar a la autoridad central de inspección informes periódicos sobre los resultados de sus actividades.

2. Estos informes se redactarán en la forma que prescriba la autoridad central, tratarán de las materias que considere pertinentes dichas autoridad y se presentarán, por lo menos con la frecuencia que la autoridad central determine y, en todo caso, a intervalos que no excedan de un año.

Parte XII. Vivienda

Artículo 85.-

Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar vivienda adecuada a los trabajadores de las plantaciones.

Artículo 86.-

1. La autoridad pública competente fijará las normas y condiciones mínimas de las viviendas que hayan de proporcionarse de conformidad con el artículo anterior. Siempre que sea posible, las autoridades constituirán organismos consultivos asesores, integrados por representantes de los empleadores y de los trabajadores, para resolver consultas relativas a la vivienda.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

2. Tales normas mínimas deberán comprender prescripciones referentes a:

a) Los materiales de construcción que hayan de emplearse;

b) El tamaño mínimo del alojamiento, su disposición, su ventilación y la superficie y altura de los pisos;

c) La superficie para una terraza, las instalaciones para cocina, lavadero, despensa y aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias.

Artículo 87.-Las leyes y reglamentos fijarán las sanciones apropiadas para las violaciones de las disposiciones legales establecidas de conformidad con el artículo precedente, sanciones que deberán aplicarse efectivamente.

Artículo 88.-

1. Cuando el alojamiento sea proporcionado por el empleador, las condiciones que hayan de regir el inquilinato de los trabajadores de las plantaciones no serán menos favorables que las previstas en la legislación y las prácticas nacionales.

2. Cuando un trabajador residente sea despedido, se le deberá conceder un plazo razonable para dejar su alojamiento.

En los casos en que no esté fijado por la ley, este plazo deberá ser fijado por un procedimiento reconocido de negociación; si este método fracasara, se podrá recurrir al procedimiento judicial normal.

Parte XIII. Servicios de Asistencia Médica

Artículo 89.-Las autoridades competentes, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberán estimular cualquier medida destinada a proporcionar adecuados servicios de asistencia médica a los trabajadores de las plantaciones y a sus familias.

Artículo 90.-

1. Las autoridades públicas fijarán las normas relativas a esos servicios, que deberán ser adecuados habida cuenta del número de personas interesadas, y que estarán a cargo de un número suficiente de personas calificadas.

2. Los servicios de esta índole proporcionados por las autoridades públicas competentes deberán ajustarse a las normas, costumbres y prácticas seguidas por la autoridad interesada.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 91.-La autoridad competente, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando dichas organizaciones existan, deberá adoptar medidas en las regiones de plantaciones con el fin de extirpar o combatir las enfermedades endémicas existentes.

Parte XIV. Disposiciones Finales

Artículo 92.-

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 93.-

1. Este convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. El presente convenio entrará en vigor seis meses después de la fecha en que se hayan registrado, de conformidad con el artículo 3, las ratificaciones de dos de los países siguientes: República Árabe Unida, Argentina, Bélgica, Birmania, Bolivia, Brasil, Ceilán, Colombia, Costa Rica, Cuba, China, República Dominicana, Ecuador, España, Estados Unidos de América, Etiopía, Filipinas, Francia, Ghana, Guatemala, Haití, Honduras, India, Indonesia, Italia, Liberia, Federación Malaya, México, Nicaragua, Países Bajos, Pakistán, Panamá, Perú. Portugal, Reino Unido e Irlanda del Norte, El Salvador, Sudán, Tailandia, Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y Viet-Nam.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, seis meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 94.-

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicado, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionados en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034

Artículo 95.-

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 96.-El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 97.-Cada vez que lo estime necesario el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 98.-

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro del nuevo convenio revisor implicara, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 94, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 99.-Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Fuente: http://www.leybook.com/doc/3034